

Vertreterinnen und Vertreter von Bundestag und Bundesrat haben sich auf Änderungen am Hinweisgeberschutzgesetz („Whistleblowerschutz“) einigen können. Das Gesetz dient der Umsetzung einer EU-Richtlinie, die bis zum 17.12.2021 umzusetzen gewesen wäre. Das Hinweisgeberschutzgesetz regelt insbesondere den Umgang mit Meldungen zu Betrügereien, Korruption und anderen Missständen in Behörden und Unternehmen; ebenso mit Hinweisen auf mangelnde Verfassungstreue von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, auch wenn dabei keine konkreten Straftaten vorliegen. Der Bundestagsbeschluss vom 16.12.2022 hat in der 1030. Plenarsitzung des Bundesrates nicht die erforderliche Stimmenmehrheit erhalten und konnte somit mangels erforderlicher Zustimmung der Länderkammer bisher nicht in Kraft treten. Daraufhin verlangte die Bundesregierung ein Vermittlungsverfahren. Der Kompromiss des Vermittlungsausschusses enthält gegenüber der ursprünglich vom Bundestag beschlossenen Fassung insbesondere Anpassungen bei den Meldewegen für anonyme Hinweise und zu Bußgeldern. Nach dem Vorschlag des Ausschusses sollen interne und externe Meldestellen nicht mehr dazu verpflichtet sein, Meldestellen so zu gestalten, dass auch anonyme Meldungen abgegeben werden können. Es wird jedoch vorgegeben, dass die Stellen auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten sollten. Zudem sollen hinweisgebende Personen die Meldung bevorzugt bei einer internen Meldestelle abgeben, wenn „intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann“ und keine Repressalien zu befürchten sind. Überdies soll der Bußgeldrahmen für Fälle, in denen gegen das Gesetz verstoßen wird, nach dem Beschluss des Vermittlungsausschusses, nunmehr 50 000 Euro statt 100 000 Euro betragen (siehe Blickpunkt WiR in BB 2023, S. 1089).



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses – Fortsetzung nach Befristungsablauf – Urlaubsgewährung

1. Nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Die Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF erfordert, dass der Arbeitnehmer die vertragsgemäßen Dienste nach Ablauf der Vertragslaufzeit tatsächlich ausführt (Rn. 19 f.).

2. Allein die einseitige Erfüllung von Leistungspflichten durch den Arbeitgeber nach Befristungsablauf ohne Entgegennahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers löst die in § 15 Abs. 5 TzBfG aF angeordnete Fiktion nicht aus. Insbesondere entsteht auf Grundlage von § 15 Abs. 5 TzBfG aF nicht dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit nach Befristungsablauf Urlaub gewährt (Rn. 20 ff.).

BAG, Urteil vom 9.2.2023 – 7 AZR 266/22

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1203-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Sozialplan – Gemeinschaftsbetrieb – wirtschaftliche Vertretbarkeit

1. Wird ein durch Einigungsstellenspruch aufgestellter Sozialplan vom Arbeitgeber wegen Überdotierung angefochten, hat er entweder darzulegen, dass die Regelungen des Sozialplans eine Überkompensation der den Arbeitnehmern – voraussichtlich – entstehenden Nachteile bewirken oder dass sie für das Unternehmen wirtschaftlich nicht vertretbar sind (Rn. 20).

2. Die Ermessensfehlerhaftigkeit eines Einigungsstellenspruchs ist eine Rechts- und keine Tatsa-

chenfrage. Ein Einigungsstellenspruch ist deshalb nicht schon dann ermessensfehlerhaft, wenn beide Betriebsparteien übereinstimmend von einer Überschreitung des Ermessens ausgehen (Rn. 22).

3. Stellt die Einigungsstelle einen für mehrere Trägerunternehmen eines Gemeinschaftsbetriebs geltenden Sozialplan auf, der lediglich gegenüber dem Vertragsarbeitgeber Ansprüche begründet, muss die jeweilige Zahlungsverpflichtung für den einzelnen Arbeitgeber wirtschaftlich vertretbar sein (Rn. 30).

4. Die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines außerhalb eines Insolvenzverfahrens aufgestellten Sozialplans ist regelmäßig überschritten, wenn die Erfüllung der sich aus ihm ergebenden Verbindlichkeiten zu einer Illiquidität des Unternehmens, seiner bilanziellen Überschuldung oder einer nicht mehr hinnehmbaren Schmälerung des Eigenkapitals führt. Das gilt auch, wenn ein Unternehmen seinen einzigen Betrieb stilllegt (Rn. 35).

5. Die Vorschrift des § 123 InsO findet auf solche Sozialpläne keine Anwendung. Ihr lässt sich auch kein „Orientierungsmaßstab“ für die Dotierung von Sozialplänen außerhalb eines Insolvenzverfahrens entnehmen (Rn. 44 ff.).

BAG, Beschluss vom 14.2.2023 – 1 ABR 28/21

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1203-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kündigung in der Insolvenz – grobe Fehlerhaftigkeit – Sozialauswahl bei etappenweiser Stilllegung – Nachschieben von Kündigungsgründen

Meint der Arbeitgeber bei Erklärung der Kündigung aus nachvollziehbaren Gründen, er müsse keine soziale Auswahl vornehmen, und erweist sich diese Annahme als unzutreffend, kann er auf eine entsprechende Rüge des Arbeitnehmers

im Prozess die für die hypothetische soziale Auswahl (objektiv) erheblichen Umstände ergänzend vortragen, auch wenn er diese dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG nicht mitgeteilt hat. Damit schiebt er nicht in unzulässiger Weise Kündigungsgründe nach (Rn. 23).

BAG, Urteil vom 8.12.2022 – 6 AZR 32/22

(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1203-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Außerordentliche Kündigung – Genesungswidriges Verhalten – Auflösungsantrag

1. Ohne hinreichende Verdachtsmomente ist der Arbeitgeber nicht befugt, den arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer durch ein Loch in der Hecke auf seinem Privatgrundstück beobachten und filmen zu lassen. Die beobachteten Tatsachen unterliegen im Prozess einem Verwertungsverbot.

2. Soweit sich aus dem Vortrag des Arbeitnehmers im Prozess eine Pflichtverletzung ergibt, kann dies verwertet werden.

3. Die eingeräumten Tätigkeiten beim Bau der Gartenmauer rechtfertigen eine außerordentliche Kündigung wegen genesungswidrigen Verhaltens ohne Abmahnung nicht.

4. Die gegen den Arbeitnehmer zum Ausdruck kommende, durch geänderte und schlechte Arbeitsbedingungen bei der Erfüllung des Weiterbeschäftigungsanspruchs gekennzeichnete feindselige Haltung des Arbeitgebers kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitnehmers rechtfertigen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 29.11.2022 –

1 Sa 250/22

(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1203-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)